

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Impacto del acompañamiento pedagógico directivo en el
desempeño docente en una institución educativa del distrito de
Nuevo Chimbote, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Jara Vasquez, Yurivan Robinson (orcid.org/0009-0009-0579-6523)

ASESORES:

Dr. Arroyo Rosales, Elizabeth Madeleine (orcid.org/0000-0002-0586-8429)

Dr. Sosa Aparicio, Luis Alberto (orcid.org/0000-0002-5903-4577)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos
sus niveles

CHIMBOTE – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, ARROYO ROSALES ELIZABETH MADELEINE , SOSA APARICIO LUIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Impacto del acompañamiento pedagógico directivo en el Desempeño docente en una Institución Educativa del Distrito de Nuevo Chimbote, 2024", cuyo autor es JARA VASQUEZ YURIVAN ROBINSON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 09 de Setiembre del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ARROYO ROSALES ELIZABETH MADELEINE DNI: 32910266 ORCID: 0000-0002-0586-8429	Firmado electrónicamente por: AROSALESE el 09-09-2024 18:41:09
SOSA APARICIO LUIS ALBERTO DNI: 32887991 ORCID: 0000-0002-5903-4577	Firmado electrónicamente por: LASOSAS el 09-09-2024 18:41:09

Código documento Trilce: TRI - 0866318





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, JARA VASQUEZ YURIVAN ROBINSON estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Impacto del acompañamiento pedagógico directivo en el Desempeño docente en una Institución Educativa del Distrito de Nuevo Chimbote, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
YURIVAN ROBINSON JARA VASQUEZ DNI: 32962154 ORCID: 0009-0009-0579-6523	Firmado electrónicamente por: YJARAV el 27-07-2024 23:06:38

Código documento Trilce: TRI - 0837390



Dedicatoria

A los docentes participantes, a la Universidad César Vallejo, a mi esposa e hijos, por su apoyo constante. Y a Dios por siempre ser mi guía.

Agradecimiento

A todas las personas y entidades que participaron en esta investigación con la finalidad de obtener el grado de Maestro.

A los directivos de la Universidad César Vallejo, por proveer las herramientas y el ambiente adecuado para recibir las orientaciones académicas necesarias.

A mi asesor del curso, apoyo y orientación constante, que fueron fundamentales para el desarrollo de esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de originalidad del Autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II. METODOLOGÍA	21
III.RESULTADOS	26
IV.DISCUSIÓN	35
V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Instrumentos de recolección de datos	15
Tabla 2	Análisis del impacto del acompañamiento pedagógico directivo en el desempeño docente	17
Tabla 3	Impacto del acompañamiento pedagógico directivo en el desempeño docente	17
Tabla 4	Niveles de percepción del acompañamiento pedagógico directivo	18
Tabla 5	Nivel del acompañamiento pedagógico directivo	19
Tabla 6	Niveles de percepción del desempeño docente	20
Tabla 7	Nivel del desempeño docente	20
Tabla 8	Análisis del impacto de la visita en aula en el desempeño docente	21
Tabla 9	Impacto de la visita en aula en el directivo en el desempeño docente	22
Tabla 10	Análisis del impacto del asesoramiento pedagógico en el desempeño docente	23
Tabla 11	Impacto del asesoramiento pedagógico en el desempeño docente	24
Tabla 12	Análisis del impacto de los talleres de capacitación en el desempeño docente	24
Tabla 13	Impacto de los talleres de capacitación en el desempeño docente	25

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo principal Establecer el impacto del acompañamiento pedagógico directivo en el desempeño docente en una Institución Educativa del Distrito de Nuevo Chimbote, 2024. Los métodos utilizados fueron de tipo aplicada, enfoque mixto, de alcance correlacional causal, diseño no experimental y transversal; asimismo, la muestra estuvo compuesta por 20 directivos y docentes coordinadores de una Institución Educativa, a los mismo que se le aplico dos cuestionarios a fin de recabar los datos, por otro lado, conto con tres expertos a efectos de recabar los datos de enfoque cualitativo. Respecto a los resultados, sé que halló principalmente que, el acompañamiento pedagógico directivo explica el 41,3% de la variabilidad del desempeño docente, por otro lado, de los resultados cualitativos, los entrevistados, en su totalidad sostienen que el acompañamiento pedagógico docente impacta de forma positiva, toda vez que, los docentes demuestran mayor ímpetu por mejorar su práctica docente y desarrollarse profesionalmente, empero, uno de los entrevistados señala que aún hay docentes que no muestran esa preocupación por alcanzar un buen desempeño de manera constante. En efecto, se concluye que el acompañamiento pedagógico directivo impacta de forma positiva y significativa en el desempeño docente.

Palabras clave: Acompañamiento pedagógico directivo, visita en aula, asesoramiento pedagógico, eficiencia, desempeño docente.

Abstract

The main objective of this research is to establish the impact of directive pedagogical support on teaching performance in an Educational Institution in the District of Nuevo Chimbote, 2024. The methods used were applied, mixed approach, causal correlational scope, non-experimental and transversal design. ; Likewise, the sample was made up of 20 directors and teacher coordinators of an Educational Institution, to whom two questionnaires were applied in order to collect the data, on the other hand, I had three experts in order to collect the qualitative data. . Regarding the results, I know that it was mainly found that directive pedagogical support explains 41.3% of the variability in teaching performance. On the other hand, from the qualitative results, those interviewed in their entirety maintain that teacher pedagogical support impacts positively, since teachers show greater drive to improve their teaching practice and develop professionally, however, one of the interviewees points out that there are still teachers who do not show that concern to achieve good performance consistently. In effect, it is concluded that directive pedagogical support has a positive and significant impact on teaching performance.

Keywords: Directive pedagogical support, classroom visit, pedagogical advice, efficiency, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

El estudio de las problemáticas dentro del ámbito de la formación, acompañamiento pedagógico y del desempeño docente es importante; ya que, su alcance se extiende a todas las naciones, en ese sentido, la UNESCO (2019) señala que, la educación es los países se propaga; empero, la mayoría de ellos presentan bajo presupuesto, condiciones laborales precarias, desvalorización de la profesión docente y bajo desempeño; por ello, esta investigación pretende aportar a la ODS número 4 denominada educación de calidad y la meta 4.1. referente a brindar la seguridad de educación gratuita, equitativa y de calidad para todos en sus diferentes niveles educativos, con el propósito de alcanzar el aprendizaje efectivo y pertinente.

Asimismo, Muñoz et. al. (2023) señalan que, en a nivel global el desempeño docente muestra distintos errores, en ese sentido, una investigación realizada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (ONUECC), indico que el 15% de los educadores muestran debilidades respecto a la formación básica o no tienen la calificación para desarrollar sus actividades pedagógicas.

Asimismo; Medina et al. (2018) sostienen en el ámbito Latinoamericano las evaluaciones asociadas al desempeño de los docentes tienen resultados poco alentadores, producto de un sistema educativo que carece de profesionales con especialización en la implementación de lineamientos normativos relacionados al apoyo pedagógico directivo y desempeño docente. En ese sentido, Quispe et al. (2023), añaden que, especialmente Latinoamérica no tiene las políticas mínimas e indispensables, coherentes y con una óptima organización que establezcan competencias basadas en estructuras que cuenten con los requerimientos necesarios para un buen desempeño formativo de directivos, por lo que, concluye señalando que las políticas asociadas a la educación deber dirigirse a la formación de directores para lograr, fortalecer y promover los propósitos educativos.

Por otro lado; Muñoz et. al. (2023) señalan que, tan solo cinco Estados de América latina y el Caribe, instituyeron modelos de desempeño docente, en esta

línea de ideas, es evidente la carencia de liderazgo directivo y capacidad para promover el desempeño de los educadores, aunado a ello la falta de impulso de políticas de Estado dirigida a su mejora.

En el escenario nacional, la realidad no es distinta, por lo que Vidal y Santos (2023), señalaron que el Perú es uno de los Estados de latinoamericanos como la inversión más ínfima en relación al sector educativo, ya que, la designación anual solo asciende al 3.7% del PBI, ello demuestra el poco interés de los gobiernos en la educación de los peruanos; en ese sentido, la capacitación promovida respecto al apoyo pedagógico directivo es inconsistente, lo que trae como consecuencia que solo pocas Instituciones Educativas logren adaptarse a las exigencias actuales, formando muros para alcanzar la ejecución de modelos novedosos de gestión pedagógica; ahí yace la razón por cual, las I.E. tienen problemas para ejecutarlos, asimismo, muestran una posición reacia, debido a que las consideran una labor de alta complejidad, en consecuencia, las problemáticas permanecen indisolubles en aula, perjudicando aspectos emocionales de los docentes y el compromiso con la I.E.

El MINEDU (2018) advierte que, los reportes en el Perú sobre el aprendizaje evidencian niveles bajos, tal es así, que solo el 14.1% de los escolares en el área de matemática alcanza un nivel satisfactorio y respecto a la lectura solo el 16.2%, dicha realidad se encuentra estrechamente vinculada al desempeño docente; toda vez, que la responsabilidad de la eficacia del proceso de enseñanza y aprendizaje es responsabilidad de los educadores. De estos hallazgos se desprende que el desempeño docente es insuficiente, lo que, en efecto, se refleja en el endeble aprendizaje de los estudiantes.

En el I. E. donde se efectuara la investigación no difiere a lo señalado en el párrafo que antecede, puesto que, con frecuencia se observan deficiencias en cuando a la forma en que se desempeñan los educadores en su desenvolvimiento frente a sus alumnos; sin embargo, pese a esta especulación, no se han realizado, evaluaciones que permitan determinar la efectividad del acompañamiento pedagógico directivo; por otro lado, el MINEDU (2017b) dispone a las rubricas de observación como el instrumento pedagógico para la evaluación del desempeño, el mismo que recoge información precisa del

acciones docente. Cabe mencionar que este instrumento fue utilizado dentro de la Institución seleccionada para fines de esta investigación, sin embargo, los resultados dentro de la Institución fueron satisfactorios; pero, aun presentan deficiencias en cuanto a los desempeños evaluados.

De ello se desprende la necesidad impostergable de tomar medidas conducentes a la resolución de esta problemática y al fortalecimiento de las competencias y capacidades; motivo por el cual, el MINEDU (2017^a) firma el tratado 8226-PE con el Banco Mundial con el propósito del financiamiento para la formación (diplomados, especialidades, cursos) en gestión educativa y liderazgo de 15000 directores de Instituciones educativas del Estado. Sin embargo, en la institución educativa N° 88021 de nivel básico, los líderes muestran deficiencias en sus habilidades técnicas y pedagógicas, lo que dificulta proporcionar a los maestros un apoyo adecuado y una asistencia técnica de alto nivel para abordar las deficiencias identificadas en las prácticas docentes, puesto que, el directivo que tuvo acceso a dicha capacitación, en la actualidad ya no dirige la institución y no realizó el efecto multiplicador, por lo que es indispensable que el Ministerio de Educación promueva la formación continua e implementar estrategias que permitan el fortalecimiento del rol que cumple el profesional designado para acompañar al pedagógicamente a los docentes.

Por consiguiente, se esboza el siguiente cuestionamiento ¿En qué medida el acompañamiento pedagógico directivo impacta en el desempeño docente en una Institución Educativa del Distrito de Nuevo Chimbote, 2024?

Por otro lado, este escudriño se justifica en los aspectos que se describen a continuación:

En el ámbito teórico, la investigación que se llevó a cabo contribuye al conocimiento de los docentes sobre las variables de estudio, el apoyo pedagógico directivo y el desempeño docente. Las teorías identificadas se podrán validar mediante la comparación con los resultados obtenidos, lo que enriqueció el entendimiento científico en este campo.

En términos prácticos, esta investigación fue beneficiosa para todos los profesores de una Institución Educativa del Distrito de Nuevo Chimbote, así

como para docentes en general. Los instrumentos desarrollados y los hallazgos obtenidos les brindarán la oportunidad de aplicar las teorías estudiadas en el ámbito del apoyo pedagógico directivo, lo que, a su vez, contribuirá a mejorar su desempeño docente de manera efectiva.

En cuanto al aspecto metodológico, es significativo ya que se apoyó en un enfoque sistemático respaldado por el uso de la estadística inferencial, lo que permitirá llegar a conclusiones sólidas. Además, se utilizarán instrumentos válidos y confiables, lo que asegurará la calidad de los datos obtenidos. Este estudio también servirá como referencia para exploraciones futuras.

En ese sentido; se plantea como objetivo general: Establecer el impacto del acompañamiento pedagógico directivo en el desempeño docente en una Institución Educativa del Distrito de Nuevo Chimbote, 2024.

Asimismo, los objetivos planteados fueron los siguientes: Determinar el nivel del acompañamiento pedagógico en una Institución Educativa del Distrito de Nuevo Chimbote, 2024, Identificar el nivel del desempeño docente en una Institución Educativa del Distrito de Nuevo Chimbote, 2024, Determinar el impacto de la visita en aula en el desempeño docente en una Institución Educativa del Distrito de Nuevo Chimbote, 2024; Establecer el impacto del asesoramiento pedagógico en el desempeño docente en una Institución Educativa del Distrito de Nuevo Chimbote, 2024 y determinar el impacto de los talleres de capacitación docente en el desempeño docente en una Institución Educativa del Distrito de Nuevo Chimbote, 2024.

Se planteó como H₁: Existe un impacto positivo y significativo del acompañamiento pedagógico directivo en el desempeño docente en una Institución Educativa del Distrito de Nuevo Chimbote, 2024.

A esta investigación le preceden un conjunto de estudios que se describen a continuación:

A nivel nacional, Flores y Chunga (2023) buscaron establecer la incidencia del APD en el DD e una RER en la Región Libertad, con ese fin se utilizó los métodos cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional y explicativo;

asimismo, su muestra se compuso por 74 maestros a los cuales se le aplicó dos instrumentos, en relación a los resultados concluye que el APD influye en el DD con una variabilidad del 49.7%, lo que en efecto el autor sostiene que la implementación del acompañamiento de forma continua, sistémica y planificada potencia significativamente la labor docente.

A su vez; Cuellar y Macazana (2022) plantean establecer la relación entre el APD y el DD en una I.E. de nivel primaria, en ese sentido, los métodos científicos empleados fueron de alcance descriptiva – correlacional, enfoque no experimental, transversal y cuantitativa; asimismo, su muestra fue de 56 maestros a los cuales se le aplicó dos instrumentos. De sus hallazgos concluyeron que existe relación significativa positiva y de nivel fuerte entre las variables propuestas.

Por otro lado, Delgado, et al. (2022) en su indagación buscaron determinar la relación entre el APD y el DD en una I.E.; asimismo, la tesis fue no experimental, correlacional y transversal. Su muestra estuvo formada por 74 pedagogos a los que se aplicó dos cuestionarios. De los resultados se concluyó que el APD se relaciona con el DD en un nivel moderado ($Rho= 0,665$).

En el contexto internacional, Mayorga et al. (2022) desarrollaron una investigación en Nicaragua con la finalidad de establecer la relevancia del APD y su influencia en el DD de una I.E., para ello utilizaron un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo y transversal. Asimismo, para su estudio contaron con una guía de entrevista aplicada a una muestra de 6 pedagogos. De su análisis concluyen que el APD tiene poca influencia en el desempeño docente debido a que si bien el acompañamiento tiene fortalezas también tiene serias deficiencias que se reflejan en el resultado.

Por otro lado, Molina y Molina (2022) desarrollaron una investigación en Ecuador, la misma que tuvo como finalidad determinar la influencia del desempeño directivo en el acompañamiento pedagógico en aula, el presente estudio tuvo un enfoque cuantitativo y no experimental. La muestra estuvo constituido por 34 directivos y docentes a los cuales se le aplicó una encuesta. En ese sentido, concluyen que el desempeño directivo influye en el

acompañamiento pedagógico en aula, por lo que, recomienda el diseño de un plan de AP como táctica de mejora del DD y directivo.

Vela (2023) desarrollo un estudio en Ecuador con el propósito de analizar el APD y el desempeño docente desde una óptica teórica; la misma que fue fundamentada en una revisión sistémica de la literatura, en ese sentido, se seleccionó una muestra de 50 artículos; de los cuales se concluyó que el APD es primordial para lograr una práctica docente eficaz, en efecto, conlleva a una mejorar los resultados académicos del alumnado.

Respecto, al APD; esta se sustenta en conjunto de fundamentos teóricos que se sustentan a continuación:

De acuerdo con el MINEDU (2017), se trata de una estrategia vinculada a la capacitación continua de los maestros en ejercicio, que se centra en la escuela y busca mejorar su enfoque pedagógico y, por ende, el proceso de aprendizaje de los estudiantes. En otras palabras, esta estrategia se enfoca en el desarrollo de habilidades y competencias del docente, con el compromiso de abordar áreas de mejora a través de la reflexión. Este tipo de apoyo es esencial tanto para los maestros como para los líderes escolares, ya que facilita la implementación de planes de acción para mejorar la gestión interna de la institución educativa.

Según Villegas (2022) Existen dos tipos de acompañamiento pedagógico, el interno y el externo, el primero se concreta con el personal de la misma I.E., pudiendo ser realizada por el director o un directivo; el segundo, es ejecutada por profesionales que no forman parte de la I.E. y tiene como fin mejorar la práctica pedagógica entorno al buen DD.

Asimismo, el APD se basa en un conjunto de principios que según Villegas (2022) son los siguientes: Enfoque humanista; Al poner el énfasis en la persona, en este caso, el estudiante, este enfoque se centra exclusivamente en el individuo; asimismo, Crítico y reflexivo, este método fomenta la construcción o reconstrucción del conocimiento en vez de la sola transmisión oral de información, que se analiza la autoformación y se evalúa la calidad de los conocimientos en función de su construcción o reconstrucción; por otro lado, el principio inclusivo, este enfoque promueve la participación de todos los

estudiantes sin establecer distinciones que limiten, ofreciendo espacios abiertos para la interacción.

A su vez, democrático; ya que, se caracteriza por la participación plena de los docentes, quienes tienen libertad de expresión para la reflexión crítica y están abiertos al debate y finalmente el principio contextualizado, toda vez que este método utiliza los conocimientos socioculturales del entorno para llevar a cabo el acompañamiento, integrando el contexto en el proceso educativo.

Por otro lado, el Minedu (2018) señala que las fases del acompañamiento son cuatro e inicia con la sensibilización que tiene como objetivo involucrar al docente de manera que no perciba las iniciativas como imposiciones, sino como una colaboración en la mejora de la práctica profesional del maestro, compartiendo responsabilidades, consiguiente la fase de diagnóstico, la identificación y priorización de las necesidades urgentes del docente durante el proceso de acompañamiento; en ese sentido, estas necesidades servirán como base para la planificación del acompañamiento; en este tercer lugar, la fase de ejecución o desarrollo que involucra la implementación del acompañamiento propiamente dicho, tras haber llevado a cabo las etapas previas de sensibilización y diagnóstico y en la fase final, se evalúa los logros del docente en cada etapa, de acuerdo a las metas y objetivos determinados previamente.

Asimismo, el acompañamiento pedagógico directivo se sustenta en las dimensiones: visitas en aula, asesoramiento pedagógico y talleres de capacitación docente.

Respecto a la dimensión de las visitas en el aula, según lo definido por la Resolución Vice Ministerial 104-2020-MINEDU, se describe como una estrategia de desarrollo profesional dirigida a mejorar de la práctica docente de los maestros en ejercicio, a su vez implica la observación del DD en el salón de clases y la recopilación de evidencia mediante el uso de herramientas apropiadas que proporcionen información objetiva sobre las habilidades del docente y las áreas que requieren mejora.

Asimismo, la UNESCO (2019) señaló que el apoyo al maestro promueve la reflexión sobre su enfoque pedagógico, facilitando un enfoque horizontal y

colaborativo, por medio de visitas de acompañamiento en el salón de clases que incluyen una retroalimentación detallada por parte del acompañante. Por otro lado, Camacho (2021) destacó la importancia de las visitas en el aula para comprender la labor del docente, tomar decisiones y mejorar la calidad del servicio educativo en los colegios.

El Ministerio de Educación (Minedu, 2016) define la dimensión del asesoramiento pedagógico como una táctica de desarrollo de la profesión para los educadores en servicio. Esta estrategia implica fomentar la interacción entre el asesor y el docente, con el fin de mejorar sus habilidades profesionales, fomentar la reflexión sobre su desenvolvimiento y comprometerse con la mejora continua.

Saiuk (2020) planteó que el asesoramiento formativo comprende una secuencia de intervenciones realizadas por un asesor especializado con el fin de instaurar mejoras efectivas en las instituciones educativas, resolver problemas de manera efectiva y fomentar un entorno que capacite a los profesionales del asesoramiento pedagógico para tomar decisiones de manera autónoma. Además, Parra et al. (2022), señala que se caracteriza como una labor técnica, metodológica, sistemática y cuidadosamente planificada que demanda una preparación sólida y un alto grado de responsabilidad.

En relación a los talleres de capacitación docente, la Resolución Ministerial 104-2020-MINEDU los define como una estrategia de desarrollo profesional para docentes en servicio, cuyo objetivo es adquirir conocimiento y reflexionar sobre las concepciones pedagógicas y disciplinarias actuales. Además, promueve el análisis pertinente de los desafíos en la labor educativa de la institución y la propuesta de acciones concretas para mejorarla. Por otra parte, Mirzagitova y Akhmetov (2015) indicaron que el propósito fundamental de los talleres de formación profesional es impulsar el crecimiento de competencias de gestión en el sector educativo, además de reforzar los mecanismos de supervisión y los estándares de calidad.

La variable APD, se fundamenta en el modelo propuesto por el MINEDU (2014) el cual plantea al APD como una estrategia que ofrece soporte

pedagógico hacia los educadores de las I.E, debido a las demandas socio educativas, por lo cual, unifica criterios y estandariza los procedimientos para el acompañamiento en el marco del Programa Presupuestal con enfoque por resultados, con el propósito de mejorar la práctica pedagógica. Asimismo, se fundamenta en el modelo del buen desempeño directivo propuesto por el MINEDU (2014) que busca que los directivos desarrollen el liderazgo pedagógico para una gestión que se centre en el aprendizaje, para ello busca que el líder directivo inspire, influya y promueva acciones alusivas a los estudiantes en el contexto educativo. En ese sentido, reconoce el rol fundamental y complejo del director para ejercer el liderazgo y la gestión escolar, lo que deriva en asumir su rol de responsabilidad de los aprendizajes, brindando la evaluación de acceso y desempeño.

Por otro lado, busca el establecimiento de un lenguaje comprensible para todos en el momento de hacer referencia a los procesos de enseñanza, impulsar la reflexión la revaloración social y profesional de los educadores y ser la guía de los diseños e implementación de políticas dirigidas a la formación desde un enfoque crítico reflexivo, que admita al pedagogo mejorar su práctica docente y comprometerse a mejorar.

La variable Desempeño docente se explica a través de un conjunto de teorías y definiciones que se desarrollan a continuación:

Es notable subrayar que al presente las pretensiones educativas se han elevado connaturalmente y con ello los requerimientos asociados al DD. Desde esa perspectiva, Niebles, et al. (2019) rotula que versa sobre la organizaciones y uso de sus destrezas profesionales, su responsabilidad personal y social con la intención de enlazar de forma notable los mecanismos que influyen en la formación de los alumnos.

Todo esto se hace con el objetivo de impulsar a los escolares a educarse y lograr que desarrollen sus destrezas y competencias esenciales para sus vidas. En efecto, el DD, hace referencia al proceso para comprobar el éxito de las actividades relacionadas a fines educativos esbozados por cada profesional y su relación con los estudiantes (Herrera, 2021). Desde este punto de vista, si el

propósito es alcanzar un óptimo desempeño docente, la evaluación constante, permitirá reconocer las falencias y fortalezas de cada docente, lo cual, permitirá reforzarlas para mejorar el cumplimiento de sus ocupaciones pedagógicas y alcanzar la calidad educativa.

En los últimos años la pedagogía como otras ramas del desarrollo social, han buscado maximizar la productividad a través de crecimiento del desempeño de sus colaboradores, en ese sentido, para Reyna (2022) la labor como docente exige habilidades profesionales consistentes para desarrollar su trabajo con excelencia educativa y estar preparados para afrontar los retos actuales. Esto envuelve guiar de manera efectiva a los estudiantes hacia el logro de sus capacidades y competencias, siendo la preparación, formación continua y la cualidad de servir son elementos cruciales en esta tarea educativa.

Asimismo, el desempeño docente se sustenta en las siguientes subcategorías según los dominios planteados en el Marco del Buen desempeño docente: Preparación para el aprendizaje del alumnado, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

La dimensión preparación para el aprendizaje del alumnado se refiere a los documentos pedagógicos establecidos por la autoridad educativa correspondiente, y los contenidos del área asignada, la elección de materiales y recursos educativos, así como las estrategias de enseñanza y valoración del aprendizaje (MINEDU, 2016).

En relación, a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se describe como la actividad didáctica del profesor en el salón de clases, basada en enfoques educativos, que fomenta un entorno propicio, una presentación adecuada de los contenidos y una constante motivación de los alumnos. Esto se logra mediante la ejecución de diferentes estrategias de enseñanza y evaluación, así como el uso de recursos didácticos (MINEDU, 2016).

En cuanto, a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; para el MINEDU (2012) implica la participación activa y democrática

del educador en las iniciativas didácticas establecidas por la I.E., como la preparación del Proyecto Educativo Institucional, así como en las relaciones con otros miembros de la comunidad educativa.

Respecto al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, para el MINEDU (2012) implica llevar a cabo sus responsabilidades ante sus colegas, colaborar en equipos de trabajo, participar en comités y contribuir activamente a los logros alcanzados.

La variable desempeño docente se sustenta en el modelo planteado por el Ministerio de Educación a través de la R.M. No. 0547-2012-ED, que manifiesta la necesidad de llevar a cabo cambios en la identidad, el conocimiento y la práctica docente, a través de la precisión de políticas, mecanismos y estrategias hacia una educación de calidad para todos; puesto que, la sociedad actual exige a los docentes la preparación de las nuevas generaciones. Dichas mejoras deberán basarse en aprendizajes fundamentales de los educandos como el desarrollo de la lectura, escritura y la expresión oral, emplear efectivamente saberes matemáticos y científicos, crear conocimientos nuevos capaces de generar tecnología, demostrar seguridad y autocuidado, desarrollar el arte, estimular el cuidado del ambiente, promover el emprendimiento y actuar conociendo sus deberes y derechos responsablemente y con enfoque al bien común.

Asimismo, sustenta que la docencia debe enfocarse en la escuela que queremos y que a su vez se caracteriza por una buena gestión escolar, la promoción de una buena convivencia, relación escuela, comunidad y familia y procesos pedagógicos enfocados en la reflexión, crítica y creatividad. Por otro lado, el enfoque crítico – reflexivo, consta en redimensionar el concepto de docente, ponderando la práctica reflexiva, innovación y ética de los profesionales de la educación.

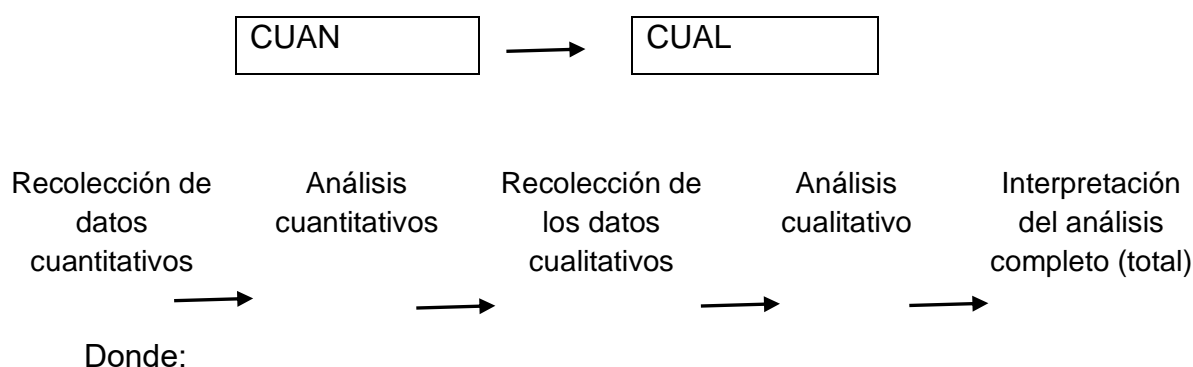
II. METODOLOGÍA

Esta investigación fue de tipo aplicada, debido a que tiene el fin de adquirir sapiencias novedosas que facilitan solucionar problemáticas dentro del ámbito práctico (Álvarez, 2020). En ese sentido, Hernández y Mendoza (2018) sustentan que esta clase de investigaciones buscan la producción de saberes con connotación científica que buscan solucionar problemas reales.

A su vez, corresponde a un enfoque mixto, ya que es una herramienta poderosa para explorar la complejidad y la diversidad de la experiencia humana, proporcionando perspectivas ricas y detalladas que pueden enriquecer nuestra comprensión de diversos fenómenos sociales, culturales y psicológicos. En ese contexto, estas investigaciones emplean la recopilación de datos centrada en la recolección y análisis de información numérica y no numérica, tales como entrevistas, encuesta, observaciones, documentos y artefactos culturales (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño que se empleó en esta investigación es no experimental, ya que solo se fundamenta en la observación del escenario (Hernández y Mendoza, 2018). Y es transversal, debido a que el recojo de la data se realizó en mismo tiempo. En ese sentido, la descripción de las variables analizadas en el contexto actual es el impacto del acompañamiento pedagógico directivo en el desempeño docente en una I.E., el cual se describió con fin de comprender el fenómeno estudiado.

Cuyo esquema es el siguiente:



M: Muestra de estudio: Directivos y Docentes coordinadores

CUAN: Datos cuantitativos: Análisis del impacto del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en una Institución Educativa.

CUAL: Datos cualitativos: Identificar la forma en que impacta el acompañamiento pedagógico en el desempeño docente

Las variables de este estudio son:

Variable independiente: Acompañamiento pedagógico directivo

La definición conceptual, de acuerdo con el MINEDU (2017), se trata de una estrategia vinculada a la capacitación continua de los maestros en ejercicio, que se centra en la escuela y busca mejorar su enfoque pedagógico y, por ende, el proceso de aprendizaje de los estudiantes. En otras palabras, esta estrategia se enfoca en el desarrollo de habilidades y competencias del docente, con el compromiso de abordar áreas de mejora a través de la reflexión.

Por otro lado, la definición operacional: se midió a través de una escala valorativa compuesta por 11 ítems y tres dimensiones: vistas en aula, asesoramiento pedagógico y talleres de capacitación docente.

Variable dependiente: Desempeño docente

La definición conceptual según Herrera (2021) hace referencia al proceso para comprobar el éxito de las actividades relacionadas a fines educativos esbozados por cada profesional y su relación con los estudiantes.

Por otro lado, la definición operacional: se midió a través de una escala valorativa compuesta por 13 ítems y tres dimensiones: Preparación para el aprendizaje del alumnado, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Asimismo, el escenario de estudio será la Institución Educativa, Alfonso Ugarte N° 88021, ubicada en la Urbanización bruces S/N, Distrito de Nuevo Chimbote, Provincia del Santa y Región Ancash e imparte educación de nivel primaria y secundaria. En relación, a los participantes se contará con la participación de 01 director y 02 subdirectores.

La población según Holguer, et. al. (2022) indica que la población es una agrupación de componentes con similitudes, que tienen la capacidad de ofrecer información precisa en materia de las variables estudiadas, a su vez, estas pueden ser cuantificables o no. Agrega, Huairé (2019) que también se le considera el universo de unidades que para interés de esta indagación estuvo compuesta por 20 docentes coordinadores de una I.E. de Nuevo Chimbote 3 directivos para interés del análisis cualitativo.

Asimismo, la muestra es una pequeña porción de la población, de la cual se busca obtener información veraz y contundente sobre las variables propuestas en la investigación, para ello, se definió el tamaño tomando en consideración la totalidad de la muestra, por otro lado, el enfoque mixto, se compone de una muestra de índole cualitativo y una muestra cuantitativa, para lograr el equilibrio, su representación y saturación de las variables (Hernández y Mendoza, 2018). En ese sentido, la muestra cuantitativa fue de 20 docentes coordinadores de una I.E. de Nuevo Chimbote, seleccionándose la totalidad (muestra censal) de la población por lo cual no fue necesario el empleo de una técnica de muestreo (Arias, 2022).

Respecto, a la técnica Cabezas (2018) señala que es aquel proceso para lograr la obtención de información relevante, que posteriormente sean procesados, se analicen e interpreten, para recabar la información con el fin de responder a la interrogante de investigación. En ese sentido, la técnica que se empleó fue la entrevista que según Hernández y Mendoza (2018) puesto que, es una técnica de recolecta de datos en la que el investigador obtiene información directamente de los participantes mediante preguntas específicas sobre un tema o fenómeno de interés; este método permite obtener datos detallados y contextualizados sobre las opiniones, experiencias, percepciones y conocimientos de los entrevistados, a su vez se empleó la encuesta; ante ello, (Feria et al., 2020) indican que se trata de un método que utiliza un instrumento físico digital o impreso, con el propósito de recabar la información necesaria, respecto a las variables de estudio donde se centra la problemática de la investigación y los sujetos que participan en ella.

Por otro lado, se utilizará dos escalas valorativas para recabar la información que responda al problema de estudio, la primera estará compuesta por 11 preguntas cerradas y la segunda por 13 preguntas cerradas que fueron validadas por 3 expertos en la temática de estudio. Asimismo, empleó una guía de la entrevista compuesta por 6 preguntas abiertas, por otro lado, el presente estudio planifico llevar a cabo el trabajo de campo de forma presencial, identificando las categorías y subcategorías.

Tabla 1

Instrumentos de recolección de datos

Técnica	Instrumento	Unidad de estudio
Encuesta	Escala valorativa “Acompañamiento pedagógico directivo”	Docentes coordinadores.
	Escala valorativa “Desempeño docente”	
Entrevista	Guía de entrevista “Impacto del acompañamiento pedagógico directivo en el desempeño docente”	Directivos

La credibilidad o la validez de la información reseña la capacidad de una investigación para ser considerada creíble, lo que implica la necesidad de argumentos sólidos que respalden los resultados obtenidos durante el estudio (Arias, 2019). Este aspecto permite reflejar con precisión los fenómenos y las experiencias humanas tal como son percibidas por los participantes, asegurando que los hallazgos del estudio estén estrechamente relacionados con la realidad observada (Álvarez, 2020), por lo que, tres expertos evaluaron la pertinencia y claridad de los ítems que componen la encuesta y la entrevista.

Respecto, a fiabilidad se realizó una prueba piloto con 20 docentes coordinadores de una I.E: de Nuevo Chimbote con el fin de determinar el valor del alfa de Cronbach, el cual se estimó en 0.959 para el primero y para el segundo un valor de 0.950, por lo que, se interpreta que los instrumentos son altamente confiables.

Dependencia: Este aspecto se refiere al grado de consistencia y estabilidad de los datos y descubrimientos obtenidos durante el estudio; en este contexto, el tema central de investigación se centra en la comprensión de "el conocimiento sobre la naturaleza" (Hernández y Mendoza, 2018).

Conformabilidad: Este criterio evalúa la imparcialidad en el proceso de investigación, considerando la posibilidad de que el sesgo personal pueda influir en los resultados obtenidos durante el trabajo de campo, lo cual puede mitigarse mediante el uso de herramientas como guías de entrevistas, listas de verificación o fichas de análisis de datos (Hernández y Mendoza, 2018).

Coherencia de la investigación: Según Arias (2022), este factor examina la congruencia entre los objetivos generales establecidos en la investigación, con el fin de determinar si se han alcanzado de manera efectiva; ello implica analizar cómo los objetivos se relacionan y contribuyen al logro global de la investigación.

El método de análisis de datos en esta investigación, una vez recolectados los datos, se aplicará una metodología que combina técnicas descriptivas, deductivas, analíticas y cuantitativas; además, se seguirán tanto directivas nacionales como teorías para establecer el objetivo general y los objetivos específicos, con el fin de obtener un entendimiento exhaustivo sobre la el acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente.

A su vez, respetará los aspectos éticos planteados por la Universidad Cesar Vallejo y en respeto a las normas APA, aunado a ello esta investigación se someterá al riguroso sistema de Turnitin para la verificación de autenticidad y veracidad.

III. RESULTADOS

Del Objetivo general: Establecer el impacto del acompañamiento pedagógico directivo en el desempeño docente en una Institución Educativa del Distrito de Nuevo Chimbote, 2024.

Tabla 2

Análisis del impacto del APD en el DD

Predictores	β	t	p	R	R2	R2 ajustado	ANOVA	
							F	p
Modelo de predicción desempeño docente								
(Constante)		3,579	,002	,666	,444	,413	14,375	,001
APD	.666	3,791	,001					

Nota. ^aPredictores: (Constante), APD; ^b. Variable dependiente: DD $p < .05^*$; $p < .01^{**}$; $p < .001^{***}$

Descripción: En la tabla 2 se demuestra el impacto del APD en el DD, ello debido a que en base a los resultados del estadístico t se halló un nivel de significativo (P-valor = 0.002 < 0,05) lo que indica que el parámetro de regresión lineal es válido, en efecto existe una relación causal significativa entre las variables; asimismo, se demuestra por medio de la prueba F que la bondad de ajuste se encuentra en un nivel bueno (P-valor = 0.01 < 0,05); por otro lado, de acuerdo con el coeficiente de determinación hallado (r^2 ajustado = 0,413), el APD explica el 41,3% de la variabilidad del DD.

Respecto, al análisis cualitativo

Tabla 3

Impacto del APD en el DD

Pregunta 1. ¿Creé que el APD impacta en el DD? ¿Cómo?
E1. Claro que sí. De forma positiva, ya que los docentes debido a que es una forma de evaluar el desempeño de los profesores en aula entonces, se esfuerzan por mejorar de manera constante. Definitivamente mejora su desempeño y la calidad educativa.
E2. Claro que impacta. Sin embargo, su desempeño no solo depende del acompañamiento pedagógico directivo, sino también es bueno

considerar deseo del docente por mejorar, el APD si impacta, pero también en la práctica observó que algunos docentes preparan en el momento en que reciben la visita en aula, pero no es una constante (se dan esos casos)

E3 Si hay un impacto positivo, ahora vemos a los docentes que se preocupan mucho más en mejorar la enseñanza para lograr mejoras en el aprendizaje de sus alumnos y claro también desarrollarse profesionalmente

Descripción. Como se puede observar en la tabla 3, de las respuestas de los entrevistados, en su totalidad sostienen que el acompañamiento pedagógico docente impacta de forma positiva, toda vez que, los docentes demuestran mayor ímpetu por mejorar su práctica docente y desarrollarse profesionalmente, empero, uno de los entrevistados señala que aún hay docentes que no muestran esa preocupación por alcanzar un buen desempeño de manera constante.

Del objetivo específico 1. Determinar el nivel del acompañamiento pedagógico en una Institución Educativa del Distrito de Nuevo Chimbote, 2024.

Tabla 4

Niveles de percepción del APD

Niveles	f	%
Adecuado	6	30,0
Moderado	7	35,0
Inadecuado	7	35,0
Total	20	100,0%

Nota: Anexo 5

Descripción. En la tabla 4 se observa que desde la percepción de directivos y docentes coordinadores la 35,5% considera que el APD se encuentra en un nivel moderado, al igual que el nivel inadecuado, mientras el nivel adecuado presenta el 30,0%

Respecto, al análisis cualitativo

Tabla 5

Nivel del APD

Pregunta 2. Desde su experiencia y en términos de calidad ¿En qué nivel considera que se encuentra el acompañamiento pedagógico directivo?

E1. Considero que el acompañamiento pedagógico directivo ha presentado muchas mejoras en cuando a su organización práctica, sin embargo, para que mejore aquellos puntos débiles que aun contiene se tendría que capacitar a los acompañantes pedagógicos con más frecuencia, sobre todo unificar los criterios de evaluación, por ello podría decir que en términos de calidad se encuentra un nivel medio alto, pero aún necesita mejoras.

E2 El APD en términos de calidad se podría decir que es bueno, por en sus tres aspectos, ayuda a la mejora del desempeño docente, no solo monitorea, sino que asesora y capacita a la vez.

E3 Se podría decir que el APD es una buena fórmula para motivar a los docentes a emplear estrategias y métodos educativos, pero eleven la calidad de su enseñanza, por lo tanto, considero que se encuentra en un nivel bastante aceptable.

Descripción. Como se puede observar en la tabla 5, de las respuestas de los entrevistados, dos de ellos sostienen que el APD se encuentra en un buen nivel, toda vez que, promueve y motiva la mejora de su desempeño y el uso de estrategias y métodos educativos, empero uno de ellos considera que aún es necesario mejorar respecto a que las capacitaciones deben ser más constantes y unificar los criterios de evaluación.

Del objetivo específico 2. Identificar el nivel del desempeño docente en una Institución Educativa del Distrito de Nuevo Chimbote, 2024

Tabla 6

Niveles de percepción del desempeño docente

Niveles	f	%
Eficiente	6	30,0
Regular	13	65,0
Deficiente	1	5,0
Total	20	100,0%

Nota: Anexo 5

Descripción. En la tabla 6 se observa que desde la percepción de directivos y docentes coordinadores la mayoría (65,0%) considera que el desempeño docente se encuentra en un nivel regular, mientras que el 30,0 % lo considera en un nivel eficiente y el 5,0% en un nivel deficiente.

Respecto, al análisis cualitativo

Tabla 7

Nivel del desempeño docente

Pregunta 3. Desde su experiencia y en términos de calidad ¿En qué nivel considera que se encuentra el DD?

E1. El desempeño docente en los últimos años ha mejorado mucho, debido a los avances que impulso el MINEDU como el marco del buen desempeño docente, el marco del buen desempeño directivo, también la posibilidad de acceder a mejoras salariales, entonces los docentes muestran un mayor interés por prepararse, por lo que podría decir que el nivel del DD se encuentra un nivel bastante aceptable.

E2 Los docentes han mejorado mucho su desempeño, se capacitan mucho más, no solo capacitaciones promovidas por la UGEL, también recurren

a la capacitación de manera particular, debido a las exigencias de la carrera magisterial, digamos que su calidad es alta

E3 El desempeño docente en la actualidad se elevado muchísimo, en mi experiencia, 15 años atrás la mayoría terminaba su carrera y no buscaba seguirse preparando, ahora se preparan mucho más y utilizan esos recursos para mejorar su práctica docente.

Descripción. Como se puede observar en la tabla 7, de las respuestas de los entrevistados, se puede destacar que para la totalidad el DD se encuentra en un buen nivel, ya que, los docentes tienen acceso a mayor preparación y utilizan esos conocimientos para mejorar en el proceso enseñanza aprendizaje, lo que, en efecto, devendrá en la mejora de la calidad educativa.

Del objetivo específico 3. Determinar el impacto de la visita en aula en el desempeño docente en una Institución Educativa del Distrito de Nuevo Chimbote, 2024

Tabla 8

Análisis del impacto de la visita en aula en el desempeño docente

Predictores	β	t	p	R	R2	R2 ajustado	ANOVA	
							F	p
Modelo de predicción desempeño docente								
(Constante)		2,957	,008	,725	,525	,499	19,904	,001
Visita en aula	.725	4,461	,001					

Nota. ^aPredictores: (Constante), visita en aula; ^b. Variable dependiente: Desempeño docente $p < .05^*$; $p < .01^{**}$; $p < .001^{***}$

Descripción: En la tabla 8 se demuestra el impacto de la visita en aula en el desempeño docente, ello debido a que en base a los resultados del estadístico t se halló un nivel de significativo (P-valor = 0.008 < 0,05) lo que indica que el parámetro de regresión lineal es válido, en efecto existe una relación causal significativa entre las variables; asimismo, se demuestra por medio de la prueba F que la bondad de ajuste se encuentra en un nivel bueno (P-valor = 0.001 < 0,05) , por otro lado, de acuerdo con el coeficiente de determinación hallado (r2

ajustado = 0,499), la visita en aula explica el 49,9% de la variabilidad del del desempeño docente.

Respecto, al análisis cualitativo

Tabla 9

Impacto de la visita en aula en el directivo en el DD

Pregunta 4. ¿De qué manera las visitas en aula impactan en el DD?

E1. Las visitas en aula impactan en el DD, porque promueven que el docente se esfuerce por lograr demostrar sus habilidades como pedagogo.

E2 Sin lugar a duda que impacta, la visita en aula permite al acompañante pedagógico identificar fortalezas y debilidades dentro de su desenvolvimiento en el aula, lo que contribuye a un mejor desempeño y calidad educativa

E3 Si hay un impacto positivo en el DD, la visita en aula ayuda a que podamos identificar en fallamos y que aciertos tenemos como profesionales de la educación, ello nos permite mejorar constantemente.

Descripción. En la tabla 9. de las respuestas de los entrevistados, en su totalidad sostienen que la visita en aula si impacta en el DD de forma positiva, toda vez que, identifica las fortalezas y debilidades, permitiendo la mejora de la práctica docente.

Del objetivo específico 4. Establecer el impacto del asesoramiento pedagógico en el desempeño docente en una Institución Educativa del Distrito de Nuevo Chimbote, 2024

Tabla 10

Análisis del impacto del asesoramiento pedagógico en el desempeño docente

Predictores	β	t	p	R	R2	R2 ajustado	ANOVA	
							F	p
Modelo de predicción desempeño docente								
(Constante)		3,444	,003	,668	,446	,415	14,481	,001
Asesoramiento pedagógico	.668	3,805	,001					

Nota. ^aPredictores: (Constante), asesoramiento pedagógico; ^b. Variable dependiente: Desempeño docente $p < .05^*$; $p < .01^{**}$; $p < .001^{***}$

Descripción: En la tabla 10. Se demuestra el impacto del asesoramiento pedagógico en el desempeño docente, ello debido a que en base a los resultados del estadístico t se halló un nivel de significativo (P-valor = 0.003 < 0,05) lo que indica que el parámetro de regresión lineal es válido, en efecto existe una relación causal significativa entre las variables; asimismo, se demuestra por medio de la prueba F que la bondad de ajuste se encuentra en un nivel bueno (P-valor = 0.001 < 0,05) , por otro lado, de acuerdo con el coeficiente de determinación hallado (r^2 ajustado = 0,415), el asesoramiento pedagógico explica el 41,5% de la variabilidad del del DD.

Respecto, al análisis cualitativo

Tabla 11

Impacto del asesoramiento pedagógico en el desempeño docente

Pregunta 5. ¿Considera que el asesoramiento pedagógico impacta en el DD? ¿Cómo?
E1. El asesoramiento pedagógico impacta en el desempeño docente, por promueve que el docente reflexione y se asuma compromisos de mejora en la práctica docente, por lo que, impacta de forma positiva.

E2	Si impacta de sobremanera, en esta etapa los docentes se muestran reflexivos y comprometidos con la mejora constante del proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.
E3	Definitivamente impacta en el desempeño docente, y el docente mismo, le permite reconocer sus aspectos positivos y sus falencias, por lo cual, en principio reflexiona y posteriormente asume compromisos

Descripción. En la tabla 11, de las respuestas de los entrevistados, en su totalidad sostienen que el asesoramiento pedagógico si impacta en el DD de forma positiva, toda vez que, permite al docente reflexionar y asumir compromisos de mejora.

Del objetivo específico 5. Determinar el impacto de los talleres de capacitación docente en el desempeño docente en una Institución Educativa del Distrito de Nuevo Chimbote, 2024.

Tabla 12

Análisis del impacto de los talleres de capacitación en el DD

Predictores	β	T	p	R	R2	R2 ajustado	ANOVA	
							F	p
Modelo de predicción desempeño docente								
(Constante)		4,246	,008	,574	,329	,292	8,841	,008
Talleres de capacitación	.574	2,973	,001					

Nota. ^aPredictores: (Constante), talleres de capacitación; ^b. Variable dependiente: Desempeño docente
 $p < .05^*$; $p < .01^{**}$; $p < .001^{***}$

Descripción: En la tabla 12. Se demuestra el impacto de los talleres de capacitación en el DD, ello debido a que en base a los resultados del estadístico t se halló un nivel de significativo (P-valor = 0.008 < 0,05) lo que indica que el parámetro de regresión lineal es válido, en efecto existe una relación causal significativa entre las variables; asimismo, se demuestra por medio de la prueba F que la bondad de ajuste se encuentra en un nivel bueno (P-valor = 0.001 < 0,05) , por otro lado, de acuerdo con el coeficiente de determinación hallado (r^2 ajustado = 0,292), los talleres de capacitación explica el 29,2% de la variabilidad del del desempeño docente.

Respecto, al análisis cualitativo

Tabla 13

Impacto de los talleres de capacitación en el DD

Pregunta 6. ¿Considera que los talleres de capacitación docente impactan en el desempeño docente? ¿Cómo?

E1. Claro, que impactan, un docente bien preparado mejora sustancialmente su desempeño como pedagogo, y se mantiene en constante aprendizaje.

E2 Si. impacta, porque le permite actualizarse y promueve que los docentes en base a la adquisición de nuevos conocimientos incorporen estrategias y métodos novedosos de enseñanza.

E3 Efectivamente hay un impacto positivo ya que, ello le permite estar a la vanguardia y aplicar todo lo que va aprendiendo en aula.

Descripción. En la tabla 13, de las respuestas de los entrevistados, en su totalidad sostienen que los talleres de capacitación si impactan en el desempeño docente de forma positiva, toda vez que, les permite a los docentes adquirir nuevos métodos y estrategias de enseñanza que pondrán en práctica para la mejora del proceso de enseñanza – aprendizaje, asimismo indican que, un docente preparado como efecto mejora su desempeño.

IV. DISCUSIÓN

Del Objetivo general, se encontró que el APD explica el 41,3% de la variabilidad del desempeño docente, por otro lado, de los resultados cualitativos, los entrevistados, en su totalidad sostienen que el acompañamiento pedagógico docente impacta de forma positiva, toda vez que, los docentes demuestran mayor ímpetu por mejorar su práctica docente y desarrollarse profesionalmente, empero, uno de los entrevistados señala que aún hay docentes que no muestran esa preocupación por alcanzar un buen desempeño de manera constante.

Los resultados cuantitativos, concuerdan con los hallazgos de Flores y Chunga (2023) quienes sostienen que el APD se explica el DD en un 49,7%, mientras, Cuellar y Macazana (2022) indican que el APD se relaciona con el desempeño docente en un nivel muy alto ($Rho=0,882$); a diferencia de Abril (2023) encontró una asociación de nivel moderado ($Rho=0,520$), al igual que, Navarro (2022) quien encontraron un nivel moderado de relación ($Rho=0,554$), asimismo indica que los docentes que recibieron un efectivo APD, han evidenciado un nivel eficiente en el desempeño docente, a diferencia de aquellos que no recibieron un APD efectivo, pues evidencian un nivel deficiente del DD.

Asimismo, Cuellar y Macazana (2022) sostienen que el APD promueve e impulsa el DD, tal es así, que los docentes buscan prepararse con el propósito de mejorar su práctica docente y el aprendizaje de sus alumnos. Por el contrario, Barrientos, et al. (2022) señalan que el impacto del APD en el desempeño docente, no tiene mucho sentido, y se pregunta ¿Cuáles son las razones para el exceso de evaluación en la actualidad?, pues sostiene en base a sus hallazgos que la mayoría de los educadores mantiene su desempeño en un nivel regular, asimismo, afirma que hace 50 años, el nivel académico era mucho más elevado, con mayor disciplina y no existía el monitoreo a los docentes. En ese sentido, cabe señalar, que la presente investigación basado en los resultados no comparte esa perspectiva.

Respecto al objetivo específico 1; los resultados cuantitativos demostraron que desde la percepción de directivos y docentes coordinadores considera que el APD se encuentra en un nivel moderado (35%), de igual manera

el mismo porcentaje alcanzo el nivel inadecuado; por otro lado, del análisis cualitativo, se obtuvo que de los entrevistados, dos de ellos sostienen que el APD se encuentra en un buen nivel, toda vez que, promueve y motiva la mejora de su desempeño y el uso de estrategias y métodos educativos, empero uno de ellos considera que aún es necesario mejorar respecto a que las capacitaciones deben ser más contantes y unificar los criterios de evaluación.

En ese sentido, los resultados cuantitativos, coinciden con los hallazgos de Flores y Chunga (2023) y Villegas, et al. (2022) quienes sostienen que el nivel del APD se encuentra en nivel regular, siendo los valores encontrados el 36,5% y 54,2% respectivamente, mientras, Barrientos, et al. (2022) sostiene en base a sus hallazgos que se encuentra en un nivel bueno (50%); desde esta perspectiva aún se necesita seguir avanzando respecto al APD, sin embargo, ello no desmedra la utilidad positiva del acompañamiento pedagógico directivo para la mejora de la calidad educativa.

Por otro lado, Blas (2022) señala que el APD lleva a una reflexión continua de la práctica docente por lo que representa una muy buena estrategia formativa para el desarrollo profesional de los pedagogos, en consecuencia, el monitoreo constante a los docentes promueve el cumplimiento de las objetivos y metas de la educación de calidad.

En relación con el objetivo específico 2. Se estableció que desde la percepción de directivos y docentes coordinadores la mayoría (65,0%) considera que el DD se encuentra en un nivel regular; asimismo del análisis cualitativo, los entrevistados, señalaron en su totalidad que el desempeño docente se encuentra en un buen nivel, ya que, los docentes tienen acceso a mayor preparación y utilizan esos conocimientos para mejorar en el proceso enseñanza aprendizaje, lo que, en efecto, devendrá en la mejora de la calidad educativa.

Los resultados cuantitativos, coinciden con lo señalado por Navarro (2022) quien sostiene que el nivel del DD se ubica en nivel regular, sin embargo, difieren con los hallazgos de Flores y Chunga (2023) quienes sostienen que el nivel del desempeño docente es bajo (32,4%); en ese sentido, no se está logrando un desempeño optimo, sin embargo, a la luz de los entrevistados

expertos, el desempeño docente ha presentado claras mejoras y en la actualidad se encuentra en buen nivel, aunque aún presenta falencias. En ese sentido; Valencia et al. (2024) sostienen que el desempeño docente presenta mejoras progresivas debido a las medidas tomadas por el sector educativo, donde la capacitación y seguimiento representa un eslabón muy importante.

Por otro lado, respecto al objetivo específico 3; de acuerdo con los hallazgos la visita en aula explica el 49,9% de la variabilidad del del desempeño docente. Mientras que del análisis cualitativo los entrevistados, en su totalidad sostienen que la visita en aula si impacta en el DD de forma positiva, toda vez que, identifica las fortalezas y debilidades, permitiendo la mejora de la práctica docente.

Dichos resultados coinciden con lo señalado por Valencia et al. (2024) quien señala que la visita en aula, amplia el panorama de los practica docente pues desarrolla la identificación de fortalezas y debilidades, lo que permite mejorar, asimismo, agrega que para mayor efectividad, seria enriquecedor contar como estrategia la visita entre pares; empero, señala que la recargada labor administrativa del acompañante conlleva a que muchas veces se cumpla de manera parcial el APD, por lo que, en muchos casos se aplica solo la visita al aula, pero sin espacio para promover la reflexión; por otro lado, Flores y Ocaña (2023) señalan que la visita en aula, es una estrategia muy efectiva e impacta de manera positiva en el desempeño docente (43.3%), todas vez que, propicia la reflexión de los pedagogos sobre su práctica docente. Aunado a ello Navarro (2022) señala que la visita en aula permite la incidencia directa en la educación y la mejora del DD.

Respecto al objetivo específico 4, los resultados demostraron que el asesoramiento pedagógico explica el 41,5% de la variabilidad del del desempeño docente. A su vez, del análisis cualitativo los entrevistados, en su totalidad sostienen que el asesoramiento pedagógico si impacta en el DD de forma positiva, toda vez que, permite al docente reflexionar y asumir compromisos de mejora.

En ese sentido, Valencia et al. (2024) coincidentemente refiere que el asesoramiento pedagógico personalizado fomenta la reflexión crítica y promueve un mejor desempeño docente, de ello se desprende su impacto positivo en la práctica docente, por otro lado, añade que sus resultados le permiten aseverar que el asesoramiento pedagógico es la más adecuada y fortalece las competencias profesionales.

Al respecto, Villegas, et al. (2022), indica que la asesoría pedagógica directa, planificada y constante, impacta en la mejora del proceso de aprendizaje, el DD y la gestión escolar (45.6%), lo que, coincide con nuestros hallazgos, pues la asesoría pedagógica, implica un llamado a la reflexión y asumir compromisos de mejora que coadyuvan a al mejoramiento del desempeño de la práctica docente, asimismo los resultados coinciden con lo indicado por el MINEDU en su RVM N°290, en el asesoramiento pedagógico es una estrategia que busca el fortalecimiento de las competencias pedagógicas u por el efecto la mejora de su desempeño en beneplácito de los estudiantes.

Por otro lado, Blas (2022) indica que el asesoramiento pedagógico presente dificultades, pero pese a ello, beneficia de sobremanera a la mejora de la práctica docente, añade, Cuellar (2022) que el asesoramiento pedagógico es una necesidad para todo sistema educativo que busca el incremento de la calidad, para ello es necesario contar con directivos preparados y conocedores de las estrategias y métodos adecuados para la mejora del desempeño docente. En ese sentido, cabe señalar que, el asesoramiento pedagógico es una fase clave, que abre un espacio reflexivo que lleva a los docentes a asumir compromisos de mejora.

Finalmente, del objetivo específico 5 según los hallazgos, los talleres de capacitación explica el 29,2% de la variabilidad del del desempeño docente y respecto, al análisis cualitativo los entrevistados, en su totalidad sostienen que los talleres de capacitación si impactan en el desempeño docente de forma positiva, toda vez que, les permite a los docentes adquirir nuevos métodos y estrategias de enseñanza que pondrán en práctica para la mejora del proceso de enseñanza – aprendizaje, asimismo indican que, un docente preparado como efecto mejora su desempeño.

En ese sentido, Cuellar (2022) reafirma nuestros hallazgos, expresando que la implementación de talleres de actualización, proveen a los docentes de herramientas que son de utilidad para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, lo cual impacta también en su desempeño docente, en esa misma línea de ideas, Ramon (2023) señala que todo docente con un buen desempeño, requiere ser capacitado constantemente, de lo que se desprende el impacto de la implementación de talleres de capacitación para los docentes.

Por otro lado, Abrill (2023) señala que para que los talleres de capacitación tengan un impacto positivo, estos deben ser dirigidos por profesionales capacitados y deben ser planificados, idóneos y de utilidad práctica; al respecto, Delgado, et al. (2022) sostiene que los talleres de capacitación docente tienen una relación causal con el desempeño docente ($Rho=0,456$), pero resalta que, es relevante tomar en cuenta la predisposición del docente por aprender, actualizarse y buscar su propio aprendizaje.

V. CONCLUSIONES

El acompañamiento pedagógico directivo explica el 41,3% de la variabilidad del DD, en efecto, que el acompañamiento pedagógico docente impacta de forma positiva, toda vez que, los docentes demuestran mayor ímpetu por mejorar su práctica docente y desarrollarse profesionalmente.

El APD se encuentra en un nivel moderado (35%), de igual manera el mismo porcentaje alcanzo el nivel inadecuado; en ese sentido, el APD, promueve y motiva la mejora de su desempeño y el uso de estrategias y métodos educativos, sin embargo, aún es necesario mejorar respecto a que las capacitaciones deben ser más contantes y unificar los criterios de evaluación.

El DD se encuentra en un nivel regular; en ese sentido, no se encuentra en el mejor nivel, empero, ello tiene tendencia a mejorar, ya que, los docentes tienen acceso a mayor preparación y utilizan esos conocimientos para mejorar en el proceso enseñanza aprendizaje, lo que, en efecto, devendrá en la mejora de la calidad educativa.

La visita en aula explica el 49,9% de la variabilidad del del desempeño docente; en efecto, la visita en aula si impacta en el DD de forma positiva, ya que, identifica las fortalezas y debilidades, permitiendo la mejora de la práctica docente.

El asesoramiento pedagógico explica el 41,5% de la variabilidad del del desempeño docente. En efecto, el asesoramiento pedagógico si impacta en el DD de forma positiva, toda vez que, permite al docente reflexionar y asumir compromisos de mejora.

Los talleres de capacitación explican el 29,2% de la variabilidad del del desempeño docente; consecuentemente, los talleres de capacitación si impactan en el desempeño docente de forma positiva, toda vez que, les permite a los docentes adquirir nuevos métodos y estrategias de enseñanza que pondrán en práctica para la mejora del proceso de enseñanza – aprendizaje, asimismo indican que, un docente preparado como efecto mejora su desempeño.

VI. RECOMENDACIONES

Al Ministerio de Educación

Capacitar de manera constante en temas asociados al acompañamiento pedagógico y desempeño docente.

Incrementar el presupuesto dirigido a la capacitación docente, ello con la finalidad de realizar capacitaciones y talleres con mayor frecuencia.

A las UGEL

Realizar las visitas en aula con mayor frecuencia y sin previo aviso, para así recoger datos que muestren el desempeño docente de forma real.

Capacitar respecto al asesoramiento pedagógico, para que, este tenga mayor efectividad y promoviendo a la reflexión docente.

Implementar mecanismos que permitan un efecto multiplicador y que promuevan la transmisión de conocimientos adquiridos por los docentes participantes a aquellos que no formaron parte de los talleres.

A futuros investigadores

Realizar investigaciones que busquen plantear propuestas con el propósito de mejorar el desempeño docente y consecuentemente la calidad educativa.

REFERENCIAS

- Álvarez, R. (2020) Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T. & Vásquez, M. (2022). Metodología de la investigación: El método Arias para realizar un proyecto de tesis. Perú <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018) Introducción a la metodología de la investigación científica. Universidad de las Fuerzas Armadas. <https://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/15424/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cuellar, H. (2022) Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la institución educativa primaria de menores N° 127 “San José”, en los niveles de inicial y primaria – Distrito El Agustino - *Rev. Igobernanza*. 5 (19) 159 - 177. <https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n19.2022.210>
- Delgado, R., Delgado, I. Delgado, V. y Balarezo, A. (2022) Acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en una institución pública del Perú. *Revista de Propuestas Educativas*. 4(7) 32 – 43 <https://doi.org/10.33996/propuestas.v4i7.773>
- Fernández, E. y Chunga, G. (2023) Acompañamiento pedagógico directivo en el desempeño docente de una Red Educativa Rural. *Educación y Vida Sostenible* 1 (3). 71 – 88. <https://doi.org/10.57175/evsos.v1i3.35>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Herrera, A., Camargo, J. u Pinche, J. (2021) *Desempeño docente en clase y rendimiento académico de los estudiantes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Santiago Antúnez de Mayolo Palian, Huancayo 2019* [Tesis de Maestría. Universidad Continental] https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10063/1/IV_PG_MEMDES_TE_Camargo_Herrera_Pinche_2021.pdf

- Mayorga, C., Cortez, E. y Estrada, F. (2022) *El acompañamiento pedagógico como función directiva y su influencia en el desempeño docente, en el Colegio Público Salomón Ibarra Mayorga, en la modalidad secundaria, turno vespertino, durante el II semestre del año 2021* [Tesis para obtener el grado de Licenciado. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua] <https://repositoriosiidca.csuca.org/Record/RepoUNANM17454>
- Minedu. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Minedu. (2014) Marco del buen desempeño directivo. <https://drive.google.com/file/d/1DfEJANfWJK9PIIQ1tiAaMD4OK7cESXuf/view>
- Ministerio de Educación. (2016). Instructivo para planificaciones curriculares para el sistema nacional de educación. Quito: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación. (2018). Evaluaciones de Logros de Aprendizaje 2018 ¿Qué aprendizajes logran nuestros estudiantes? <http://umc.minedu.gob.pe/resultados-ece-2018>
- Ministerio de Educación. (2017a). Entidad formadora para la implementación de la segunda especialidad con mención en gestión escolar con liderazgo pedagógico. <http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/pdf/tdr-segunda-especialidad.pdf>
- Ministerio de Educación. (2017b). Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6704>
- Minedu. (2020). Resolución Viceministerial N° 104-2020-MINEDU. Modifica diversos numerales de Norma que establece disposiciones para el desarrollo del Acompañamiento Pedagógico en instituciones educativas de Educación Básica Regular, para el periodo 2020-2022. [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Protocolo%20de%20acompamamiento%20pedag%3%B3gico%20\(1\)%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Protocolo%20de%20acompamamiento%20pedag%3%B3gico%20(1)%20(2).pdf)

- Mirzagitova, A. L., & Akhmetov, L. (2015). Self-development of pedagogical competence of future teacher. *International Education Studies*, 8(3), 114–121. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5539/ies.v8n3p114>
- Molina, M. y Molina, M. (2022) *El desempeño directivo y su influencia en el acompañamiento pedagógico en el aula*. [Tesis para obtener el grado de Maestro, Universidad Estatal de Milagro]. <https://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/6791>
- Muñoz, M., Muñoz., M., Muñoz, R. y Mateo, C. (2023) Modelo de Gestión Educativa basado en el liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 7(2). <https://doi.org/10.37811/clrcm.v7i2.5684>
- Niebles, W., Hoyos, L. y De La Ossa, S. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 14(2), 283–294. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893ODS>
- Parra et al (2022) Parra, H., Cordero, P. B., & López, J. (2022). Socio-formative Pedagogical Counseling: Professionalization and Improvement of Teaching Practice in Compulsory Education in Northern Mexico. *International Journal of Educational Methodology*, 8(1), 1–9. <https://doi.org/10.12973/ijem.8.1.1>
- Quispe, S., Cubas, M., Dávila, M., Tapia, A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 359-371. <https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.59>
- Reyna, R. (2022) *Gestión educativa y condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102883/Reyna_PRD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Saiuk, V. (2020). Pedagogical Counseling as a Professional Activity of Specialists in the Field of Education. *Journal of Education, Technology and Computer Science*, 31(1), 24–29. <https://doi.org/10.15584/jetacomps.2020.1.3>
- Vela, N. (2023) Acompañamiento pedagógico y desempeño docente: una revisión sistemática. *UISRAEL* 10(3) 129 -148. <https://doi.org/10.35290/rcui.v10n3.023.941>
- Vidal, E. & Santos, O. (2023). Liderazgo directivo transformacional y el desempeño docente en el área de personal social de las instituciones educativas del nivel inicial de la red 05 - UGEL 04 Comas. *IGOBERNANZA*, 6(22), 293–314. <https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n22.2023.256>
- Villegas, E., Aguilar, J. Villegas, F. y Vasquez, C. (2022) Acompañamiento pedagógico para mejorar el desempeño docente en una Institución Educativa Pedagógica Pública, Juliaca, La Libertad. *TecnoHumanismo. Revista Científica*. 2 (3), 1-10. <https://doi.org/10.53673/th.v2i3.174>
- UNESCO. (2019). Reformas de la carrera docente: aprender de la experiencia. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375605?1=null&queryId=c96cac0d-5556-49c3-9d6d-2df2a9eb65dc>

ANEXOS

Anexo 1

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Acompañamiento pedagógico directivo	Es una estrategia relacionada a la formación docente en servicio centrada en la escuela, promoviendo la mejora de su práctica pedagógica y por ende el aprendizaje de los educandos; es decir, se orienta a	Se midió por medio de tres dimensiones: Visita en aula, asesoramiento pedagógico y talleres de capacitación, con una escala valorativa compuesta por 11 ítems, medidos en la	Visitas en aula	Apreciación del trabajo docente	Ordinal
				Instrumentos de registro de evidencias	
				Capacidades	
				Situaciones de mejora	
			Asesoramiento pedagógico	Estrategia formativa	
				Fortalecimiento de las capacidades	
				Reflexión	
				Compromiso	
			Talleres de capacitación docente	Formación docente	
				Análisis de la problemática	

	la formación del docente enfocándose al fortalecimiento de sus competencias y capacidades, con el compromiso de superar aspectos débiles, mediante la reflexión del docente (MINEDU, 2017).	escala de Likert.		Proposición de acciones viables de mejora	
Desempeño Docente	Se trata de organizar y emplear sus habilidades profesionales, su compromiso personal y su	Se midió por medio de tres dimensiones: Preparación para el aprendizaje del	Preparación para el aprendizaje del	Contenidos pedagógicos	Ordinal
				Selección de materiales	
				Estrategias de enseñanza	
				Evaluación del aprendizaje	

	responsabilidad social con el propósito de conectar de manera relevante los componentes que inciden en la educación de los estudiantes (Niebles, et al., 2019).	enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, con una escala valorativa compuesta por 13 ítems, medidos en la escala de Likert.	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Promoción de un clima adecuado
				Conducción de contenidos
				Motivación permanente
				Estrategias metodológicas y de evaluación
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Intervención activa y democrática del docente
				Relación con los demás integrantes de la comunidad educativa
			Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Realización de funciones en el grupo
				Trabajo en equipo
				Participación activa
				Logros alcanzados

Anexo 2

Instrumentos de valoración

Escala valorativa “Acompañamiento pedagógico directivo”

Estimado(a) Doctor:

La intención de este estudio es valorar el nivel de competencia en relación el acompañamiento pedagógico directivo. Por lo tanto, agradecería su colaboración proporcionando sus percepciones. Estas percepciones servirán como base para proponer sugerencias destinadas a mejorar este ámbito de estudio. **Sexo:** Hombre () Mujer ()

Edad: _____

Nivel educativo: Superior completo (A) Magister (B) Doctor (C)

Instrucciones. Se proporciona una lista de eventos, y se solicita que responda marcando el recuadro correspondiente con un aspa (X) de acuerdo con su percepción.

Este instrumento se caracteriza por ser anónimo y confidencial.

N.º	¿Cuál es tu evaluación de cada una de las siguientes premisas relacionadas con la variable de Acompañamiento pedagógico?	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
I. Visitas en aula						
1	Considera que, en las visitas de aula, la apreciación del trabajo docente es coherente los resultados					
2	Los directivos utilizan adecuadamente los instrumentos de registro de evidencias					
3	Los directivos están capacitados adecuadamente para evaluar el desempeño de los docentes.					
4	Los directivos logran identificar adecuadamente las situaciones de mejora					
II. Asesoramiento pedagógico						
5	Los acompañantes pedagógicos les transmiten estrategias formativas adecuadas para mejorar su desempeño					
6	El asesoramiento pedagógico fortalece las capacidades docentes					
7	El asesoramiento pedagógico los lleva a la reflexión					
8	El asesoramiento pedagógico los lleva a asumir compromisos sobre el proceso de enseñanza aprendizaje.					
III Talleres de capacitación						
9	Los talleres de capacitación docente contribuyen a la formación docente					
10	Los talleres de capacitación docente promueven el análisis de la problemática					
11	Los talleres de capacitación docente promueven la proposición de acciones viables de mejora					

¡Se agradece su participación!

Ficha técnica del instrumento

Nombre:	"Acompañamiento pedagógico directivo"	
Autor original:		
Nombre instrumento original	Cuestionario "Acompañamiento pedagógico directivo"	
Dimensiones:	Visitas en aula Asesoramiento pedagógico Talleres de capacitación docente	
N° de ítems	11	
Escala de estimación	Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi Siempre: 4 Siempre: 5	
Esfera de aplicación:	Distrito de Nuevo Chimbote	
Administración:	Reporte individual	
Duración:	6 min (Aprox)	
Propósito:	Medir el nivel de percepción del acompañamiento pedagógico directivo	
Validez:	A través el juicio de tres expertos con grado de maestros, a fin de que valoren la coherencia del instrumento	
Confiabilidad:	Por medio del coeficiente de consistencia interna y técnica de alfa de Cronbach, se estableció un nivel alto (Alfa = .911)	
Unidades de información:	Operadores del derecho	
Distribución:	Dimensiones	ítems
	Visitas en aula	1-4
	Asesoramiento pedagógico	5-8
	Talleres de capacitación docente	9-11
Niveles	Adecuado: 42-55 Moderado: 27-41 Inadecuado: 11-26	

Escala valorativa “Desempeño docente”

Estimado(a) Doctor:

La finalidad de este estudio es valorar el nivel de competencia en relación con desempeño docente. Por lo tanto, agradecería su colaboración proporcionando sus percepciones.

Estas percepciones servirán como base para proponer sugerencias destinadas a mejorar este ámbito de estudio. **Sexo:** Hombre () Mujer () **Edad:** _____

Nivel educativo: Superior completo (A) Magister (B) Doctor (C)

Instrucciones. Se proporciona una lista de eventos, y se solicita que responda marcando el recuadro correspondiente con un aspa (X) de acuerdo con su percepción.

Este instrumento se caracteriza por ser anónimo y confidencial.

N.º	¿Cuál es tu evaluación de cada una de las siguientes dimensiones relacionadas con la variable de proceso de violencia familiar?	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
I. Preparación para el aprendizaje del alumnado.						
1	Los docentes preparan adecuadamente los contenidos pedagógicos					
2	Los docentes seleccionas los materiales adecuados para temática de clase					
3	Los docentes emplean estrategias de enseñanza efectivas					
4	Los educadores evalúan adecuadamente el aprendizaje					
II. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
5	Los docentes promueven un buen clima en el aula					
6	Considera que los docentes conducen adecuadamente sus contenidos de enseñanza					
7	Los docentes motivan permanentemente a sus estudiantes					
8	Los docentes aplican estrategias metodológicas y de evaluación					
III. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
9	Los docentes intervienen de manera activa y democrática en la gestión escolar					
10	Considera que los docentes se relacionan con los demás integrantes de la comunidad educativa de forma asertiva					
VII. Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente						
11	Los docentes realizan con optimismo sus funciones en el grupo					
12	Los docentes participan de manera activa y constante en las actividades de la escuela					
13	Los docentes logran trabajar en equipo cumpliendo con los objetivos y metas					

¡Se agradece su participación!

Ficha técnica del instrumento

Nombre:	"Desempeño docente"		
Autor original:			
Nombre instrumento original	Cuestionario "Desempeño docente"		
Dimensiones:	Preparación para el aprendizaje del alumnado Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente		
N° de ítems	13		
Escala de estimación	Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi Siempre: 4 Siempre: 5		
Esfera de aplicación:	Distrito de Nuevo Chimbote		
Administración:	Reporte individual		
Duración:	6 min (Aprox)		
Propósito:	Medir el nivel de percepción del acompañamiento pedagógico directivo		
Validez:	A través el juicio de tres expertos con grado de maestros, a fin de que valoren la coherencia del instrumento		
Confiabilidad:	Por medio del coeficiente de consistencia interna y técnica de alfa de Cronbach, se estableció un nivel alto (Alfa = .933)		
Unidades de información:	Operadores del derecho		
Distribución:	Dimensiones		ítems
	Visitas en aula		1-4
	Asesoramiento pedagógico		5-8
	Talleres de capacitación docente		9-13
Niveles	Eficiente: 48-65 Regular: 31-47 Deficiente: 13-30		

Instrumentos de valoración

Guía de entrevista “Acompañamiento pedagógico directivo en el desempeño docente”

Estimado (a) Directivos y docentes Introducción: La presente tiene como propósito recoger sus percepciones respecto a acompañamiento pedagógico directivo y su impacto en el desempeño docente en las Instituciones educativas Dirigido: - Directivos - Docentes	
Entrevistador	Jara Vásquez Yurivan Robinson
Entrevistado	
Cargo	

N°	Preguntas
01	¿Creé que el acompañamiento pedagógico directivo impacta en el desempeño docente? ¿Cómo?
02	Desde su experiencia y en términos de calidad ¿En qué nivel considera que se encuentra el acompañamiento pedagógico directivo?
03	Desde su experiencia y en términos de calidad ¿En qué nivel considera que se encuentra el desempeño docente?
04	¿De qué manera las visitas en aula impactan en el desempeño docente?
05	¿Considera que el asesoramiento pedagógico impacta en el desempeño docente? ¿Cómo?
06	¿Considera que los talleres de capacitación docente impactan en el desempeño docente? ¿Cómo?

Anexo 3

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (escala valorativa) que permitirá recoger información en la presente investigación: Impacto del acompañamiento pedagógico directivo en el Desempeño docente en una Institución Educativa del Distrito de Nuevo Chimbote, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación de escala valorativa de Acompañamiento pedagógico directivo

Definición de la variable: Es una estrategia relacionada a la formación docente en servicio centrada en la escuela, promoviendo la mejora de su práctica pedagógica y por ende el aprendizaje de los educandos; es decir, se orienta a la formación del docente enfocándose al fortalecimiento de sus competencias y capacidades, con el compromiso de superar aspectos débiles, mediante la reflexión del docente (MINEDU, 2017).

Variable	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Visita en aula	Apreciación del trabajo docente	Considera que, en las visitas de aula, la apreciación del trabajo docente es coherente	x	x	x	x	
	Instrumentos de registro de evidencias	Los directivos utilizan adecuadamente los instrumentos de registro de evidencias	x	x	x	x	
	Capacidades	Los directivos están capacitados adecuadamente para evaluar el desempeño de los docentes.	x	x	x	x	

	Situaciones de mejora	Los directivos logran identificar adecuadamente las situaciones de mejora	x	x	x	x	
Asesoramiento pedagógico	Estrategia formativa	Los acompañantes pedagógicos les transmiten estrategias formativas adecuadas para mejorar su desempeño	x	x	x	x	
	Fortalecimiento de las capacidades	El asesoramiento pedagógico fortalece las capacidades docentes	x	x	x	x	
	Reflexión	El asesoramiento pedagógico los lleva a la reflexión	x	x	x	x	
	Compromiso	El asesoramiento pedagógico los lleva a asumir compromisos sobre el proceso de enseñanza aprendizaje	x	x	x	x	
Talleres de capacitación docente	Formación docente	Los talleres de capacitación docente contribuyen a la formación docente	x	x	x	x	
	Análisis de la problemática	Los talleres de capacitación docente promueven el análisis de la problemática	x	x	x	x	

	Proposición de acciones viables de mejora	Los talleres de capacitación docente promueven la proposición de acciones viables de mejora	x	x	x	x	
--	---	---	---	---	---	---	--

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	"Acompañamiento pedagógico directivo"
Objetivo del instrumento	Medir la percepción del acompañamiento pedagógico
Nombres y apellidos del experto	Leda Ruth Sandoval Fajardo
Documento de identidad	40632528
Años de experiencia en el área	13 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. N° 89001
Cargo	Docente de aula
Número telefónico	946952287
Firma	
Fecha	23 de mayo 2024

Anexo 3

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (escala valorativa) que permitirá recoger información en la presente investigación: Impacto del acompañamiento pedagógico directivo en el Desempeño docente en una Institución Educativa del Distrito de Nuevo Chimbote, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación de escala valorativa de Acompañamiento pedagógico directivo

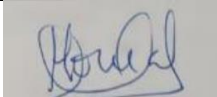
Definición de la variable: Es una estrategia relacionada a la formación docente en servicio centrada en la escuela, promoviendo la mejora de su práctica pedagógica y por ende el aprendizaje de los educandos; es decir, se orienta a la formación del docente enfocándose al fortalecimiento de sus competencias y capacidades, con el compromiso de superar aspectos débiles, mediante la reflexión del docente (MINEDU, 2017).

Variable	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Visita en aula	Apreciación del trabajo docente	Considera que, en las visitas de aula, la apreciación del trabajo docente es coherente	x	x	x	x	
	Instrumentos de registro de evidencias	Los directivos utilizan adecuadamente los instrumentos de registro de evidencias	x	x	x	x	
	Capacidades	Los directivos están capacitados adecuadamente para evaluar el desempeño de los docentes.	x	x	x	x	

	Situaciones de mejora	Los directivos logran identificar adecuadamente las situaciones de mejora	x	x	x	x	
Asesoramiento pedagógico	Estrategia formativa	Los acompañantes pedagógicos les transmiten estrategias formativas adecuadas para mejorar su desempeño	x	x	x	x	
	Fortalecimiento de las capacidades	El asesoramiento pedagógico fortalece las capacidades docentes	x	x	x	x	
	Reflexión	El asesoramiento pedagógico los lleva a la reflexión	x	x	x	x	
	Compromiso	El asesoramiento pedagógico los lleva a asumir compromisos sobre el proceso de enseñanza aprendizaje	x	x	x	x	
Talleres de capacitación docente	Formación docente	Los talleres de capacitación docente contribuyen a la formación docente	x	x	x	x	
	Análisis de la problemática	Los talleres de capacitación docente promueven el análisis de la problemática	x	x	x	x	

	Proposición de acciones viables de mejora	Los talleres de capacitación docente promueven la proposición de acciones viables de mejora	x	x	x	x	
--	---	---	---	---	---	---	--

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	“Acompañamiento pedagógico directivo”
Objetivo del instrumento	Medir la percepción del acompañamiento pedagógico
Nombres y apellidos del experto	Ana María Horna Merino
Documento de identidad	32973997
Años de experiencia en el área	6 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. Gastón Vidal Porturas
Cargo	Director de I.E.
Número telefónico	980723439
Firma	
Fecha	23 de mayo 2024

Anexo 3

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (escala valorativa) que permitirá recoger información en la presente investigación: Impacto del acompañamiento pedagógico directivo en el Desempeño docente en una Institución Educativa del Distrito de Nuevo Chimbote, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación de escala valorativa de Acompañamiento pedagógico directivo


Definición de la variable: Es una estrategia relacionada a la formación docente en servicio centrada en la escuela, promoviendo la mejora de su práctica pedagógica y por ende el aprendizaje de los educandos; es decir, se orienta a la formación del docente enfocándose al fortalecimiento de sus competencias y capacidades, con el compromiso de superar aspectos débiles, mediante la reflexión del docente (MINEDU, 2017).

Variable	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Visita en aula	Apreciación del trabajo docente	Considera que, en las visitas de aula, la apreciación del trabajo docente es coherente	x	x	x	x	
	Instrumentos de registro de evidencias	Los directivos utilizan adecuadamente los instrumentos de registro de evidencias	x	x	x	x	
	Capacidades	Los directivos están capacitados adecuadamente para evaluar el desempeño de los docentes.	x	x	x	x	

	Situaciones de mejora	Los directivos logran identificar adecuadamente las situaciones de mejora	x	x	x	x	
Asesoramiento pedagógico	Estrategia formativa	Los acompañantes pedagógicos les transmiten estrategias formativas adecuadas para mejorar su desempeño	x	x	x	x	
	Fortalecimiento de las capacidades	El asesoramiento pedagógico fortalece las capacidades docentes	x	x	x	x	
	Reflexión	El asesoramiento pedagógico los lleva a la reflexión	x	x	x	x	
	Compromiso	El asesoramiento pedagógico los lleva a asumir compromisos sobre el proceso de enseñanza aprendizaje	x	x	x	x	
Talleres de capacitación docente	Formación docente	Los talleres de capacitación docente contribuyen a la formación docente	x	x	x	x	
	Análisis de la problemática	Los talleres de capacitación docente promueven el análisis de la problemática	x	x	x	x	

	Proposición de acciones viables de mejora	Los talleres de capacitación docente promueven la proposición de acciones viables de mejora	x	x	x	x	
--	---	---	---	---	---	---	--

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	"Acompañamiento pedagógico directivo"
Objetivo del instrumento	Medir la percepción del acompañamiento pedagógico
Nombres y apellidos del experto	Frecia Cedema Colonia Cántaro
Documento de identidad	32129766
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Magister en Gestión Educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. N°88023 (Almirante Miguel Grau Seminario)
Cargo	Director
Número telefónico	942810960
Firma	
Fecha	23 de mayo 2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (escala valorativa) que permitirá recoger información en la presente investigación: Impacto del acompañamiento pedagógico directivo en el Desempeño docente en una Institución Educativa del Distrito de Nuevo Chimbote, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación de escala valorativa de la variable desempeño docente


Definición de la variable: Se trata de organizar y emplear sus habilidades profesionales, su compromiso personal y su responsabilidad social con el propósito de conectar de manera relevante los componentes que inciden en la educación de los estudiantes (Niebles, et al., 2019).

Dimensiones	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Preparación para el aprendizaje del alumnado.	Selección de materiales	Los docentes preparan adecuadamente los contenidos pedagógicos	x	x	x	x	
	Estrategias de enseñanza	Los docentes seleccionas los materiales adecuados para temática de clase	x	x	x	x	
	Evaluación de aprendizaje	Los educadores evalúan adecuadamente el aprendizaje	x	x	x	x	
Enseñanza para el	Promoción de un clima adecuado	Los docentes promueven un buen clima en el aula	x	x	x	x	

aprendizaje de los estudiantes	Conducción de contenidos	Considera que los docentes conducen adecuadamente sus contenidos de enseñanza	x	x	x	x	
	Motivación permanente	Los docentes motivan permanentemente a sus estudiantes	x	x	x	x	
	Estrategias metodológicas y de evaluación	Los docentes aplican estrategias metodológicas y de evaluación	x	x	x	x	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Intervención activa y democrática del docente	Los docentes intervienen de manera activa y democrática en la gestión escolar	x	x	x	x	
	Relación con los demás integrantes de la comunidad educativa	Considera que los docentes se relacionan con los demás integrantes de la comunidad educativa de forma asertiva	x	x	x	x	
Desarrollo de la profesionalidad	Realización de funciones en el grupo	Los docentes realizan con optimismo sus funciones en el grupo	x	x	x	x	

e identidad docente	Trabajo en equipo	Los docentes participan de manera activa y constante en las actividades de la escuela	x	x	x	x	
	Participación activa Logros alcanzados	Los docentes logran trabajar en equipo cumpliendo con los objetivos y metas	x	x	x	x	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	"Desempeño docente"
Objetivo del instrumento	Medir la percepción del desempeño docente
Nombres y apellidos del experto	Leda Ruth Sandoval Fajardo
Documento de identidad	40632528
Años de experiencia en el área	13 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. N° 89001
Cargo	Docente de aula
Número telefónico	946952287
Firma	
Fecha	23 de mayo 2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (escala valorativa) que permitirá recoger información en la presente investigación: Impacto del acompañamiento pedagógico directivo en el Desempeño docente en una Institución Educativa del Distrito de Nuevo Chimbote, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación de escala valorativa de la variable desempeño docente

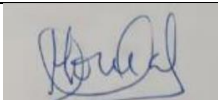
Definición de la variable: Se trata de organizar y emplear sus habilidades profesionales, su compromiso personal y su responsabilidad social con el propósito de conectar de manera relevante los componentes que inciden en la educación de los estudiantes (Niebles, et al., 2019).

Dimensiones	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Preparación para el aprendizaje del alumnado.	Selección de materiales	Los docentes preparan adecuadamente los contenidos pedagógicos	x	x	x	x	
	Estrategias de enseñanza	Los docentes seleccionas los materiales adecuados para temática de clase	x	x	x	x	
	Evaluación de aprendizaje	Los educadores evalúan adecuadamente el aprendizaje	x	x	x	x	
Enseñanza para el	Promoción de un clima adecuado	Los docentes promueven un buen clima en el aula	x	x	x	x	

aprendizaje de los estudiantes	Conducción de contenidos	Considera que los docentes conducen adecuadamente sus contenidos de enseñanza	x	x	x	x	
	Motivación permanente	Los docentes motivan permanentemente a sus estudiantes	x	x	x	x	
	Estrategias metodológicas y de evaluación	Los docentes aplican estrategias metodológicas y de evaluación	x	x	x	x	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Intervención activa y democrática del docente	Los docentes intervienen de manera activa y democrática en la gestión escolar	x	x	x	x	
	Relación con los demás integrantes de la comunidad educativa	Considera que los docentes se relacionan con los demás integrantes de la comunidad educativa de forma asertiva	x	x	x	x	
Desarrollo de la profesionalidad	Realización de funciones en el grupo	Los docentes realizan con optimismo sus funciones en el grupo	x	x	x	x	

e identidad docente	Trabajo en equipo	Los docentes participan de manera activa y constante en las actividades de la escuela	x	x	x	x	
	Participación activa Logros alcanzados	Los docentes logran trabajar en equipo cumpliendo con los objetivos y metas	x	x	x	x	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	“Desempeño docente”
Objetivo del instrumento	Medir la percepción del desempeño docente
Nombres y apellidos del experto	Ana María Horna Merino
Documento de identidad	32973997
Años de experiencia en el área	6 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. Gastón Vidal Porturas
Cargo	Director de I.E.
Número telefónico	980723439
Firma	
Fecha	23 de mayo 2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (escala valorativa) que permitirá recoger información en la presente investigación: Impacto del acompañamiento pedagógico directivo en el Desempeño docente en una Institución Educativa del Distrito de Nuevo Chimbote, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación de escala valorativa de la variable desempeño docente


Definición de la variable: Se trata de organizar y emplear sus habilidades profesionales, su compromiso personal y su responsabilidad social con el propósito de conectar de manera relevante los componentes que inciden en la educación de los estudiantes (Niebles, et al., 2019).

Dimensiones	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Preparación para el aprendizaje del alumnado.	Selección de materiales	Los docentes preparan adecuadamente los contenidos pedagógicos	x	x	x	x	
	Estrategias de enseñanza	Los docentes seleccionas los materiales adecuados para temática de clase	x	x	x	x	
	Evaluación de aprendizaje	Los educadores evalúan adecuadamente el aprendizaje	x	x	x	x	
Enseñanza para el	Promoción de un clima adecuado	Los docentes promueven un buen clima en el aula	x	x	x	x	

aprendizaje de los estudiantes	Conducción de contenidos	Considera que los docentes conducen adecuadamente sus contenidos de enseñanza	x	x	x	x	
	Motivación permanente	Los docentes motivan permanentemente a sus estudiantes	x	x	x	x	
	Estrategias metodológicas y de evaluación	Los docentes aplican estrategias metodológicas y de evaluación	x	x	x	x	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Intervención activa y democrática del docente	Los docentes intervienen de manera activa y democrática en la gestión escolar	x	x	x	x	
	Relación con los demás integrantes de la comunidad educativa	Considera que los docentes se relacionan con los demás integrantes de la comunidad educativa de forma asertiva	x	x	x	x	
Desarrollo de la profesionalidad	Realización de funciones en el grupo	Los docentes realizan con optimismo sus funciones en el grupo	x	x	x	x	

e identidad docente	Trabajo en equipo	Los docentes participan de manera activa y constante en las actividades de la escuela	x	x	x	x	
	Participación activa Logros alcanzados	Los docentes logran trabajar en equipo cumpliendo con los objetivos y metas	x	x	x	x	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	“Desempeño docente”
Objetivo del instrumento	Medir la percepción del desempeño docente
Nombres y apellidos del experto	Frecia Cedema Colonia Cántaro
Documento de identidad	32129766
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Magister en Gestión Educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. N°88023 (Almirante Miguel Grau Seminario
Cargo	Director
Número telefónico	942810960
Firma	
Fecha	23 de mayo 2024

Anexo 4. Análisis de fiabilidad

N°	Acompañamiento pedagógico directivo											Desempeño docente												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	4	5	3	4	3	4	4	3	4	5	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1
4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	5	2	3
5	2	1	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2
6	3	3	2	4	2	4	2	3	4	2	1	3	2	4	2	2	4	2	3	4	4	2	2	2
7	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2
8	2	1	4	5	4	5	3	1	3	1	3	1	4	5	3	4	5	3	1	3	3	1	2	3
9	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
10	2	4	5	2	5	2	4	5	4	4	2	4	5	2	4	5	2	4	5	4	4	4	4	4
11	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3
12	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3
13	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	4	3	2	2	1	4	3	4	3	2	2	4
14	4	5	4	3	2	1	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2
15	3	4	5	2	3	4	3	4	5	3	1	1	5	3	1	1	2	3	4	5	3	1	1	3
16	1	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2
17	3	5	4	4	3	4	3	4	5	3	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	3	4	5	3
18	2	2	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
19	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1

Escala Valorativa “Acompañamiento pedagógico directivo”

Escala valorativa “Desempeño docente”

Alfa de Cronbach

Número de elementos

Alfa de Cronbach

Número de elementos

0,959

20

0,950

20

Interpretación. De acuerdo a los coeficientes de Alfa de Cronbach, se tiene un grado de confiabilidad muy alto (x) y muy alto (x) respectivamente.